

Principia IURIS 18



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA
T U N J A
Experiencia y Calidad



FACULTAD DE DERECHO
Acreditación de Alta Calidad
Resolución MEN. N° 3337
del 25 abril de 2011



Principia IURIS Tunja Colombia N° 18 pp. 01 - 450 julio diciembre 2012 - II ISSN: 0124-2067

CIS
Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas
Universidad Santo Tomás - Seccional Tunja

GRUPO DE INVESTIGACIÓN
CATEGORÍA COLCIENCIAS **A**

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
SECCIONAL TUNJA
FACULTAD DE DERECHO

REVISTA DE DERECHO
PRINCIPIA IURIS
N° 18

Tunja, 2012-II

Principia IURIS	Tunja, Colombia	N° 18	pp. 1-450	Julio Diciembre	2012 - II	ISSN:0124-2067
--------------------	--------------------	-------	-----------	--------------------	-----------	----------------

Entidad Editora

Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja

Director

Ph.D. Ciro Nolberto Güechá Medina

Editor

Ph.(c). Diego Mauricio Higuera Jiménez

Número de la revista

DIECIOCHO (18)

SEGUNDO SEMESTRE DE 2012

Periodicidad

SEMESTRAL

ISSN

0124-2067

Dirección postal

Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas
Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja
Calle 19 # 11-64. Tunja, Boyacá, Colombia

Teléfono : (8) 7440404 Ext. 1024

Correo electrónico

revistaderecho@ustatunja.edu.co

dirinvsociojuridicas@ustatunja.edu.co

Diseñador Portada:

Santiago Suárez Varela

Corrección de Estilo:

Ph.(c) Eyder Bolívar Mojica, docente investigador
de la Facultad de Derecho

Revisión inglés:

Paola Torres

Revisión francés :

Ph. D. Andrés Rodríguez Gutiérrez.

Anotación: El contenido de los Artículos es responsabilidad exclusiva de sus autores. Todos los derechos reservados, la reproducción total o parcial debe hacerse citando la fuente. Hecho el depósito legal.

MISIÓN INSTITUCIONAL

Inspirada en el pensamiento humanista-cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas en el Campo de la Educación Superior, mediante acciones y procesos de enseñanza- aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a la problemática y necesidades de la sociedad y del País.

VISIÓN INSTITUCIONAL

La visión, como proyección de la misión a mediano plazo, prospecta así la presencia y la imagen institucional de la Universidad Santo Tomás: interviene ante los organismos e instancias de decisión de alcance colectivo; se pronuncia e influye sobre los procesos que afectan la vida nacional o de las comunidades regionales, busca la acreditación de sus programas como la acreditación institucional; incentiva los procesos de investigación y es interlocutora de otras instituciones tanto educativas como empresariales del sector público y privado.

MISIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO

Aplicando los principios rectores de la pedagogía y de la filosofía del derecho Tomista, mediante el sistema de módulos por núcleos problemáticos, la facultad forma juristas competentes, propositivos, críticos y conciliadores, capaces de interpretar y transformar la realidad socio jurídica regional y del país, fruto de una adecuada labor investigativa, en permanente construcción del conocimiento que redunde en beneficio de la sociedad, para encarar los desafíos del mundo.

VISIÓN DE LA FACULTAD DE DERECHO

La Facultad de Derecho posee un programa, cuyo Proyecto Educativo - Sistema Modular se fortalece con procesos académicos, investigativos y de proyección social, en virtud del trabajo conjunto con distintas entidades regionales, gubernamentales, no gubernamentales y de cooperación internacional, que le permiten consolidar una comunidad universitaria que desborda y trasciende su actividad en las aulas para procurar alimentar y liderar la transformación del entorno, en la búsqueda permanente de un mejor bienestar común, como testimonio de la misión tomista.

Es una facultad abierta y comprometida con proyectos de desarrollo local y regional en materia socio-jurídica, producto de la investigación institucional, en donde son artífices sus estudiantes, docentes y directivos.

Una facultad que aspira a liderar procesos de cambio y defensa de las comunidades más débiles y pobres, a las que ofrece un servicio social, no sólo en la solución de sus problemas jurídicos sino también para los correspondientes a sus necesidades sociales más sentidas, en coordinación con las otras facultades de la Universidad y dentro de un marco de humanismo y de valores cristianos, que son soportes de la formación ética de sus estudiantes.

MISIÓN DE LA REVISTA

Principia Iuris es la revista institucional impulsada por la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, y su cuerpo docente, con periodicidad semestral, que publica artículos inéditos como resultados definitivo o parcial de los resultados de investigaciones en el campo Socio-Jurídico, así como reflexiones y memorias en las áreas del conocimiento social, histórico, cultural y político, con el propósito de hacerlos visibles ante la comunidad nacional e internacional, en un esfuerzo por socializar los resultados en las investigaciones de la comunidad académica y con la expectativa de contribuir con el desarrollo del bienestar social.

En desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad, la revista Principia Iuris se dirige a la comunidad científico-jurídica como respaldo para sus desarrollos académicos y formativos, siendo suministro para los trabajos de los investigadores, espacio para la presentación de sus resultados e integración entre la academia y la proyección social.

DIRECTIVAS INSTITUCIÓN

Fray Aldemar Valencia Hernández, O.P.

Rector Seccional

Fray José Antonio González Corredor, O.P.

Vicerrector Académico

Fray José Bernardo Vallejo Molina, O.P.

Vicerrector Administrativo y Financiero

Fray Luis Antonio Alfonso Vargas, O.P.

Decano de División Facultad de Derecho

DIRECTOR

Ph.D. Ciro Nolberto Güechá Medina

Decano de la Facultad de Derecho

EDITOR

Ph.(c). Diego Mauricio Higuera Jiménez

Director Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas

COMITÉ CIENTÍFICO.

Ph. D Pierre Subra de Bieusses

Universidad Paris X, Francia

Ph. D Pablo Guadarrama

Universidad central de las Villas, Cuba

Ph. D Carlos Mario Molina Betancur

Universidad Santo Tomás, Colombia

Ph. D. Natalia Barbero

Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Ph.D. Alfonso Daza González

Universidad Externado de Colombia

COMITÉ EDITORIAL SECCIONAL

Fray José Antonio González Corredor, O.P.

Vicerrector Académico

Mg. Ángela María Londoño Jaramillo

Directora Centro de investigaciones

Mg Andrea Sotelo Carreño

Directora Departamento de Comunicaciones y Mercadeo

COMITÉ EDITORIAL PUBLICACIONES DE LA FACULTAD.

Ph.D. Yolanda M. Guerra García

Madison University, Estados Unidos.

Ph. (c) Diego German Mejía Lemos

National University Of Singapore, Faculty Of Law

Ph. (c) Juan Ángel Serrano Escalera

Universidad Carlos III, España.

Ph.D. Alfonso Daza González

Universidad Externado de Colombia

CORRECTOR DE ESTILO

Ph.(c). Eyder Bolívar Mojica

Docente Investigador de la Facultad de Derecho

PARES ACADÉMICOS INTERNOS

Ph. D. Oduber Alexis Ramírez Arenas

Abogado, Universidad Santo Tomás, Doctor en Derecho Público Universidad de Nantes Francia, Docente e investigador Facultad de Derecho. Alexisramirezarenas@hotmail.com

Ph.(c). Robinson Arí Cárdenas

Licenciado en Filosofía, Periodista. Fundación Universitaria los Libertadores. Docente investigador, especialista en ética y docencia universitaria. Magíster en Filosofía USTA – Bogotá. Ph.(c) Doctorado en Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomas de Aquino-Bogotá..

Mg. Fernando Arias García

Abogado UPTC, Especialización en derecho comercial Universidad Externado de Colombia, Especialización en derecho procesal Universidad Externado de Colombia, Magíster en derecho administrativo Universidad Externado de Colombia. Juez administrativo, Docente investigador Facultad de Derecho Teléfono: 3008815664, email farias@ustatunja.edu.co.

Ph. D. Fabio Iván Rey Navas

Profesor investigador en Derecho Penal, Procesal Penal y Criminología del Grupo de Investigaciones Socio-jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja. En curso de doctorado del programa de estudio de tercer ciclo “Problemas actuales del derecho penal” de la Universidad de Salamanca. abogadorey@gmail.com

Mg.(c) Miguel Andrés López Martínez

Abogado de la Universidad Santo Tomás. Magister en derecho administrativo de la universidad del rosario.Docente Investigador del Centro de Investigaciones Socio – jurídicas de la Facultad de Derecho, Universidad Santo Tomás Tunja. maloma11@hotmail.com

Mg. (c) Martin Hernández Sánchez

Abogado, Magister en Derecho Penal de la Universidad Santo Tomas de Aquino-Bogotá. Magister en Defensa de los Derechos Humanos y el DIH ante Cortes y Tribunales Internacionales de la Universidad Santo Tomas de Aquino-Bogotá. Docente Investigador miembro del Centro de Investigaciones Socio-jurídicas de la Facultad de Derecho, Universidad Santo Tomas seccional Tunja, Colombia. Email: martinusta@hotmail.com

Esp. Rubén Darío Serna Salazar

Abogado egresado de la Universidad Santo Tomas seccional Tunja; especialista en Derecho Tributario de la universidad del Rosario; docente de Derecho tributario de la universidad Santo Tomas Tunja.

PARES ACADÉMICOS EXTERNOS

Mg. Dominic Têtu

Historiador, B. A. Université Laval, Québec, Canadá. Magíster en Relaciones Internacionales (M. A.), Université Laval, Québec. Universidad Nacional de la Plata Argentina. Investigador del Centro de Estudios Interamericanos (CEI) del Institut Québécois des Hautes Études Internationales (IQHEI), Université Laval, Québec, Canadá, Investigador en la Conferencia de Naciones Unidas para Comercio y Desarrollo (CNUCED), Ginebra. tetud2@hotmail.com.

Ph. (c) Deiby A. Sáenz Rodríguez

Abogado de la Universidad Santo Tomás – Tunja; Técnico - Nivel Superior Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia - Uptc - Sede Tunja Administración Judicial Magister en derechos Humanos U.P.T.C, oficial del INPEC; tel. 7440404 deibysaenzr@hotmail.com

Esp. Genaro Velarde Bernal

Especialista en Psicoanálisis, Instituto Universitario de Salud Mental; Analista en Formación, Asociación Psicoanalítica de Buenos Aires (Asociación Psicoanalítica Internacional); Lic. En Psicología, Universidad del Valle de México; Lic. En Psicología, Universidad Nacional de la Plata; Psicoterapeuta, Hospital B. Rivadavia, Buenos Aires; Docente, Gob. De la Ciudad de Buenos Aires; Ex docente Universidad de Hermosillo, México; Ex perito psicólogo, Procuraduría General de Justicia del Estado de Sonora, México; genarovelarde@gmail.com

CONTENIDO

Editorial 11

PARTE I. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN GENERAL.

1. OBJETIVOS DE LA HACIENDA PÚBLICA TERRITORIAL EN COLOMBIA x
Ph. D. Pedro Alfonso Sánchez Cubides

2. LA PROYECCIÓN SOCIAL COMO FORTALEZA EN UNA ESCUELA DE FORMACIÓN
POLICIAL x
Esp. Rosalba Rivera Dueñas

3. BREVE HISTORIA DEL DESARROLLO CONSTITUCIONAL EN LA REPUBLICA DE
COLOMBIA x
Mg. Carlos Gabriel Salazar Cáceres

4. INFORMALIDAD Y REGULARIZACION DEL SUELO URBANO x
Mg. Eimmy Liliana Rodríguez Moreno

5. EXTRADICION: DEL LEGADO DE LA ANTIGUEDAD A LOS MODERNOS PRINCIPIOS
NORMATIVOS x
Mg.(c) Martín Hernández Sánchez

PARTE II. TEMA CENTRAL – MECANISMOS JUDICIALES PARA LA PROTECCION DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.

6. ¿GOZAN DE TRABAJO DECENTE LAS MUJERES DE LOS SECTORES PÚBLICO Y
PRIVADO DE EL ESPINAL-TOLIMA? x
Esp. Lucas Caballero Martínez
Ph.(c). Omar Ernesto Castro Güiza

7. EL PRINCIPIO DE OPORTUNIDAD FRENTE A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
DE LOS PROCESADOS x
Ph. D. Alfonso Daza González

8. CÓMO ERRADICAR LA EXPLOTACIÓN INFANTIL EN LAS MINAS DE CARBÓN DE
BOYACÁ x
Mg. Fernando Miguel Muñoz Buitrago

Principia IURIS	Tunja, Colombia	Nº 18	pp. 1-450	Julio Diciembre	2012 - II	ISSN:0124-2067
--------------------	--------------------	-------	-----------	--------------------	-----------	----------------

9. RECONOCIMIENTO, PROTECCIÓN Y RESTRICCIÓN DE LA LIBERTAD COMO OBLIGACIÓN JURÍDICA A CARGO DEL ESTADO x
Fray Luis Antonio Alfonso Vargas

10. EUTANASIA, ENTRE LA VIDA Y LA MUERTE ¿QUIÉN Y QUÉ LA DECIDE? x
Ph. D. Olga Ligia Araque Moreno,
Mg. Enrique López Camargo

11. AVANCES JURISPRUDENCIALES DE LA RESPONSABILIDAD MÉDICA DEL ESTADO “La probatio diabólica” x
Mg. Carlos Andrés Aranda Camacho

12. TERRORISMO, SOCIEDAD DEL RIESGO Y RESPONSABILIDAD DEL ESTADO ... x
Ph.D Yolanda M. Guerra García

13. LA TEORÍA DE LA SUSTITUCIÓN CONSTITUCIONAL Y EL DILEMA DE LOS LÍMITES DE LA REFORMA x
Abg. Fernando Tovar Uricoechea

14. EFECTOS EN EL TIEMPO DE LAS SENTENCIAS C-336 DE 2008, C-428 DE 2009 Y C-556 DE 2009 PROFERIDAS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL x
Abg. Rafael Ricardo Hernández Barrera

15. EL DERECHO AL USO DEL ESPACIO PÚBLICO: ¿UN TEMA URBANÍSTICO O DE CONSTITUCIONALISMO HUMANO? x
Ph.D. Andrés Rodríguez Gutiérrez

16. LA PRUEBA VIOLATORIA DEL DEBIDO PROCESO EN COLOMBIA x
Mg.(c) Yenny Carolina Ochoa Suarez

PARTE III. TEMÁTICAS INTERNACIONALES, EXTRANJERAS O COMPARADAS.

17. ¿ES JUSTIFICABLE LA TORTURA EN SITUACIONES DE NECESIDAD EXTREMA? ANÁLISIS JURÍDICO A TRAVÉS DEL DERECHO INTERNACIONAL x
Ph. (c). Eyder Bolívar Mojica

18. LA PÉRDIDA DE INVESTIDURA. ENSAYO DE LEGISLACIÓN COMPARADA ENTRE COLOMBIA Y FRANCIA x
Mg. Daniel Rigoberto Bernal Gómez

19. EL COMERCIO ELECTRONICO ¿UN ESCENARIO SEGURO PARA EL CONSUMIDOR? x
Mg. Andrés Bernal Salamanca

EDITORIAL

La jurídica que se lleva a cabo en el Centro de Investigaciones Sociojurídicas de la facultad de derecho, abarca temas de gran importancia nacional e internacional, dentro del ámbito de aplicación del derecho, siendo nuestra contribución a la vocación del jurista, en tal sentido presentamos la publicación científica especializada en áreas jurídicas y sociojurídicas, como espacio de calidad editorial, académica e investigativa.

En esta oportunidad Principia Iuris 18, presenta su publicación en tres partes. En la Parte I se desarrollarán temas resultado de diversos proyectos en materias de, los objetivos de la hacienda pública territorial en Colombia, la proyección social como fortaleza en una escuela de formación policial, una breve historia del desarrollo constitucional en la república de Colombia, informalidad y regularización del suelo urbano, extradición: del legado de la antigüedad a los modernos principios normativos.

En la Parte II Se tiene como Referencia un Tema Central: mecanismos judiciales para la protección de los derechos fundamentales, en esta parte se desarrollan los temas como ¿gozan de trabajo decente las mujeres de los sectores público y privado de el Espinal-Tolima?, el principio de oportunidad frente a la protección de los derechos de los procesados, cómo erradicar la explotación infantil en las minas de carbón de Boyacá, reconocimiento, protección y restricción de la libertad como obligación jurídica a cargo del estado, eutanasia, entre la vida y la muerte ¿quién y qué la decide?, avances jurisprudenciales de la responsabilidad médica del estado “la probatio diabólica”, terrorismo, sociedad del riesgo y responsabilidad del estado, la teoría de la sustitución constitucional y el dilema de los límites de la reforma, análisis jurisprudencial sobre la utilización del espacio público por vendedores ambulantes en Colombia durante los años 2007 a 2011, EFECTOS en el tiempo de las sentencias C-336 de 2008, C-428 de 2009 y C-556 de 2009 proferidas por la Corte Constitucional, el derecho al uso del espacio público: ¿un tema urbanístico o de constitucionalismo humano?.

Se establece una Parte III. En el cual su tema central se Refiere a las temáticas internacionales, extranjeras o comparadas.en esta parte se desarrollan temas de: ¿es justificable la tortura en situaciones de necesidad extrema? análisis jurídico a través del derecho internacional y la la pérdida de investidura. ensayo de legislación comparada entre colombia y francia.

Agradeciendo a los múltiples participes de este espacio académico, invitamos a nuestros lectores.

Diego Mauricio Higuera Jiménez, Ph.D. (c)
Director Centro de Investigaciones Socio Jurídicas

PARTE II.
TEMA CENTRAL
MECANISMOS JUDICIALES PARA LA PROTECCION
DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.

¿GOZAN DE TRABAJO DECENTE LAS MUJERES DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO DE EL ESPINAL-TOLIMA?

Esp. Lucas Caballero Martínez*
Ph.D Omar Ernesto Castro Güiza*

Fecha de entrega: 22-07-2012
Fecha de aprobación: 28-09-2012

RESUMEN**

En el presente documento se procede a analizar de manera específica y concreta las condiciones laborales de la mujer, tanto en el sector público como en el privado, desde una perspectiva local, como lo es el municipio de El Espinal-Tolima. Esta investigación presenta datos del escenario en que las mujeres desempeñan sus actividades de trabajo, referentes a remuneración, nivel de escolaridad, profesiones, cargos, afiliación al sistema de seguridad social integral, entre otras.

El artículo expone, desde la perspectiva de género, el contexto laboral a nivel internacional, regional, nacional y local. Asimismo, se muestran las cifras más significativas sobre el fenómeno, el marco legal, los referentes doctrinales; y por último se presentan los resultados obtenidos del estudio reseñado.

* Abogado. Especialista en derecho laboral. Candidato a Master en Derecho. Universidad Cooperativa de Colombia Sede Espinal omar.castro @campusucc.edu.co

* Especialista En Enseñanza Universitaria Abogado. Universidad Cooperativa de Colombia Sede Espinal. Lucas. Caballero @campusucc.edu.co

** Artículo de investigación el cual es una producción original en el que se pretende enfocar al papel predominante que debe tener la mujer en el ambiente laboral.

Método socio jurídico de carácter empírico tomando como fuente recolección de información que seguidamente se da en información de campo

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de Género, Empresa públicas, Empresas privadas, Trabajo.

ABSTRACT

In the present document is to analyze concrete and specifically the women's working conditions in both public and private sector, from a local perspective, as El Espinal-Tolima town is. This research presents data from the scenario in which women perform their work activities, regarding to remuneration, level of education, professions, jobs, social security system affiliation, among others.

The article presents, from a gender perspective, the labour context at international, regional, national and local levels. At the same time, also are shown the most significant figures on the phenomenon, the legal framework, the doctrine references and finally to present the obtained results of the research reported.

KEY WORDS

Gender perspective, private and public sector companies, job.

RÉSUMÉ

Dans le présent document est d'analyser quelques conditions spécifiques et concrètes de travail des femmes dans le secteur public et privé, à partir d'un point de vue local, comme c'est la ville d'El Espinal, Tolima. Cette recherche présente des données provenant du scénario dans lequel les femmes exercent leurs activités professionnelles, relatives à la rémunération, le niveau d'éducation, les professions, les positions, les membres du système complet de sécurité sociale, entre autres.

L'article discute, à partir d'une perspective de genre, le contexte de l'emploi au niveau international, régional, national et local. On trouvera également des figures les plus significatives sur le phénomène, le cadre juridique, les références doctrinales et, enfin, présenter les résultats de l'étude signalés.

MOTS CLÉS

Perspective de genre, Société à responsabilité limitée, les entreprises privées, du Travail.

SUMARIO

1. Introducción. 2. La mujer y el trabajo. 3. Resultados. 4. Conclusiones. 5. Anexos. 6. Referencias bibliográficas.

METODOLOGÍA

Debe tenerse en cuenta que el trabajo se encuentra inscrito en un contexto local, con particularidades sociales y culturales propias, lo cual obligo una investigación más amplia, que logró dar cuenta de un panorama completo de la situación de la mujer trabajadora en el municipio de El Espinal.

En tal sentido, para el desarrollo de la presente investigación, la metodología explicativa fue la utilizada, toda vez que permite presentar las razones por las cuales hay falencias o no en materia de Trabajo Decente desde la perspectiva de género en el Espinal; y que le dan un mejor entendimiento al fenómeno objeto de estudio. Aunado a ello, se recurrió a un enfoque metodológico cuantitativo, en la medida en que este permitió recoger y analizar datos cuantitativos sobre variables y la relación entre ellas.

Los datos recolectados en esta investigación, provienen de un total de 317 encuestas aplicadas a igual número de mujeres trabajadoras, escogidas al azar y distribuidas así: en empresas privadas, un total de 102; y en empresas públicas 217, logrando así una muestra homogénea y aleatoria, que permitió resultados más confiables, acertados y veraces. Las trabajadoras encuestadas tenían vinculación laboral con entidades públicas como: la Alcaldía municipal, el concejo municipal, el Colegio San

Isidoro, el Hospital San Rafael, la Rama judicial, la Procuraduría Regional, las Empresas Públicas Municipales y la Defensoría de Familia. Por su parte, el sector privado, se represento a través de las mujeres que laboraban en empresas como: Droguería la Rebaja, Droguería Coopifam, Seapto, Mercacentro, Almacenes Yep, Universidad Cooperativa de Colombia, Panadería Nutibara y Arroz FlorHuila.

1. INTRODUCCIÓN

El panorama laboral en Colombia es sin duda un tema de interés general y común. Así mismo, lo son la calidad y las condiciones en que se presta el servicio, la remuneración que se recibe y las prestaciones sociales de todo orden. De modo pues, que al hacer referencia al “trabajo” este término encierra toda una serie de situaciones que tienen incidencia directa en las condiciones individuales, familiares y sociales de los individuos.

En ese orden de ideas, resulta pertinente recalcar la destacada labor que históricamente han adelantado las mujeres con miras a la reivindicación de derechos que en materia laboral, han significado grandes logros con el ánimo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Muestra de ello, se tiene que en la Carta Política de 1991 se consagra taxativamente y como fundamental el derecho a la igualdad (artículo 13), desapareciendo toda forma de discriminación y preferencia

entre las personas; de igual manera el derecho al trabajo consagrado en el artículo 25, considerado este como una manifestación de la libertad del hombre y por tanto, consecuente con la dignidad de la persona.

Sin embargo, el contexto laboral Colombiano, siguiendo la tendencia mundial de los últimos años, nos muestra que en la actualidad, las mujeres continúan siendo víctimas de la discriminación en el ejercicio de sus actividades en el trabajo, así como sufren el restringido acceso a oportunidades laborales que les permitan garantizar una vida digna y que las pone en constante situación de vulnerabilidad social.

Pues bien, ha sido la realidad laboral observada desde la perspectiva de género en el país, lo que ha motivado el adelanto de esta investigación, la cual tiene como objetivo, el de establecer las condiciones en que las mujeres desempeñan sus trabajos en las instituciones públicas y privadas del municipio de El Espinal durante el año 2011, teniendo como punto de partida el concepto de Trabajo Decente establecido por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T). Respecto del concepto de “Género”, se ha entendido como:

Conjunto de pautas de conducta o patrones de relaciones asignados a cada sexo en las diferentes culturas. Se utiliza para demarcar las diferencias socioculturales que existen entre

hombres y mujeres y que son impuestas por el sistema de organización político, económico, cultural y social, y por lo tanto, son modificables. (Comision Europea, Direccion General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998)

Entonces, este artículo responde al interrogante: ¿Gozan de condiciones de Trabajo Decente, las mujeres trabajadoras del sector público y privado del municipio de El Espinal-Tolima?, pregunta que se responderá con base en los resultados del proyecto de investigación “Diagnostico de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del sector privado y del sector publico en el municipio de El Espinal-Tolima”, financiado por la Universidad Cooperativa de Colombia sede El Espinal y ejecutado por los autores durante el año 2011.

Para Justificar la necesidad de estudiar el problema aquí planteado, se presentan los datos más relevantes de los organismos internacionales y locales que se han preocupado por la protección de la mujer en el contexto laboral.

Desde el ámbito internacional, se hace imperativo mencionar los propósitos trazados por la organización de las naciones unidas (O.N.U) y llamados “Objetivos del milenio”, mediante los cuales se pretende a 2015, superar la crisis social que vive la humanidad. Entre los ideales que se ha trazado

la ONU, se encuentran entre otros; la erradicación del hambre y la pobreza extrema, la reducción de la mortalidad infantil, el sustento del medio ambiente, la enseñanza primaria universal, combatir enfermedades contagiosas, y la promoción de la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer (ONU, 2012); siendo este último de especial atención en este escrito por el tema que nos ocupa.

Por su parte, la O.I.T, asegura que las mujeres representan más del 40% de la población económicamente activa en América Latina, y que es notoria la desigualdad de prerrogativas laborales de ellas, con respecto al género masculino; muestra de ello, es que para 2001 la remuneración por hora trabajada de las mujeres correspondía solo al 78% de la de los hombres, y al 59% en promedio mensual. Asimismo, el organismo internacional, afirma que los cargos de menor jerarquía en las empresas y que exigen menor capacitación técnica (labores de aseo, auxiliares, etc.) están destinados al sexo femenino, evidenciándose también una menor protección social para ellas (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

Ahora bien, el gobierno nacional de Colombia ha prestado su atención sobre la problemática, a través de la creación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer; desde allí ha realizado diversos estudios que muestran como en Colombia, se

mantiene la tendencia a la desigualdad laboral para las trabajadoras. Lo anterior, se refleja en datos como: los hombres tienen siete veces más diversificadas sus ocupaciones que las mujeres, lo cual permite que el sexo masculino posea mayores oportunidades de acceso al empleo; asimismo se observa que las mujeres acceden minoritariamente a los altos estudios, generándose una menor ocupación en altos cargos en las empresas, y como consecuencia de ello una menor remuneración por sus labores (Observatorio de Asuntos de Género, 2005).

Por su parte, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en su último informe sobre mercado laboral por sexo, que data del trimestre móvil Febrero-Abril de 2012, afirma que la tasa de desempleo femenina fue de 14,4%, siendo superior a la masculina que contó con un 8,5%, asimismo se registró un índice de 42.5% de ocupación de las mujeres en trabajos por cuenta propia, y además se evidenció un índice de ocupación total del 46.3% para las mujeres, siendo inferior a la del sexo masculino que reflejó un 68.7% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2012).

Teniendo en cuenta, que existen pocos estudios en Colombia sobre la problemática presentada y la inexistencia de ellos en el municipio de El Espinal, se hace necesario abordarla,

para obtener un diagnóstico concreto sobre las condiciones laborales de las trabajadoras tanto del sector público, como del sector privado, y con base en ello contribuir a la implementación de una política pública local de trabajo decente que permita coadyuvar en la solución al tema.

2. LA MUJER Y EL TRABAJO

Ya desde épocas pretéritas ha sido la mujer sujeto esencial en el desarrollo de actividades generadoras de progreso y cambio en su entorno, que si bien la historia no le ha dado la trascendencia que esta merece, no se ha borrado de nuestro panorama aquella noble labor, pues, en tratándose de mujeres, las condiciones laborales de aquel lejano ayer, comenzando por el hombre prehistórico y sus innumerables estadios de cambio y desarrollo hasta hoy, la colocan en la cima de cada actividad que desempeña (Lucas Caballero y Omar Castro, 2011).

De igual manera, Vidal centra su investigación en torno al papel de la mujer alrededor de la doble tarea que a esta le ha sido encomendada, ya que por un lado, ha de cumplir con su función de madre, “pilar y eje central” del hogar; y por el otro lado, la necesidad misma que le asiste de generar ingresos para el sostenimiento de la familia (Vidal, 2011, pág. 563).

En similares circunstancias se encuentra la exploración hecha

por Blanco y Feldman, enfocada en torno a la salud mental y física de la mujer trabajadora en relación a las tareas del hogar, pues al acumularse las cargas laborales con las tareas propias de la casa causa en la mujer depresión, ansiedad y baja autoestima, esto teniendo en cuenta la relación y proporción que se presenta entre mujeres trabajadoras y no trabajadoras, pues es en las primeras donde se presentan este tipo de enfermedades, todo ello considerando que es en las mujeres sobre las que recae la mayor parte de participación en la planificación y gerencia de las tareas de la casa, lo cual refleja el evidente efecto negativo que puede llegar a tener el trabajo del hogar sobre la salud mental de las mujeres trabajadoras (Gisela Blanco y Lya Feldman, 2000, págs. 217-225).

De otro lado, a lo largo de la historia, el reconocimiento y pleno ejercicio de los derechos sociales, culturales y políticos, entre los cuales se encuentra el derecho al trabajo, se han visto limitados en relación a la mujer. Pero, se puede decir que el gran avance que en esta materia se ha visto en un país como Colombia, dominado por una marcada tendencia a la discriminación de la mujer ha sido producto de toda una serie de movimientos sociales y académicos en diversos campos que han demandado del Estado y la sociedad en general la “inclusión y propugnación por tratamientos igualitarios entre hombres y mujeres, así como por consideraciones diferenciales en razón

del género” (Montoya Ruiz, 2010, pág. 259).

En consideraciones de este mismo autor, gracias a este ciclo del feminismo considerado como la segunda Ola, se logra que las aspiraciones consagradas en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tales como el reconocimiento de derecho a la alimentación, la vivienda, la educación y el trabajo, hicieran parte de los derechos fundamentales de las mujeres, para que ellas comenzaran a ser partícipes, dejando de lado su posición de actoras marginales, de larga duración en el tiempo a causa de un sistema de roles determinado por la diferencia de sexos, que les ha negado por largo tiempo su estatus como agentes económicos, y les ha restringido sus oportunidades para el desarrollo de sus talentos y capacidades(pág. 259).

Ahora bien, todo ello en relación a la precaria y equívoca concepción e íntima relación que guarda la condición de la mujer con el papel casi sexista de procreación, crianza y cuidado de los hijos, dejando de lado y casi que desconociendo por completo su capacidad laboral y su potencial nivel de aporte a la economía, marginándola y perpetuando su papel casi irrelevante en las relaciones sociales laborales.

Pero la contextualización histórica de la mujer trabajadora muestra que el mismo desarrollo social, las necesidades familiares en materia

económica, el mejoramiento de las capacidades académicas y el marcado avance ideológico, social y político han puesto a la mujer en el escenario laboral en casi todos los países del mundo.

Producto de la evolución del rol de la mujer en el campo laboral, la OIT para 1999, y con base en las actuales tendencias laborales que para la época predominaban, puso en la escena internacional el concepto de trabajo decente , a partir del cual se estudian cuatro variables: el dialogo social, los derechos de los trabajadores, la protección social y el empleo.

Según Dharam, el concepto de trabajo decente acapara todas y cada una de las clases y formas de trabajo, es decir, se puede predicar de cualquier forma o expresión de trabajo que se presente entre individuos, además de contar con facetas cualitativas y cuantitativas, de modo que dicho termino, -trabajo decente- es perfectamente válido tanto para trabajadores de “economía regular” como para trabajadores informales, asalariados, independientes, entre otros (Dharam, 2012).

De lo que se puede colegir que el término acuñado por la Organización Internacional de Trabajo en ese entonces fue el de emitir un concepto tan amplio e incluyente que no excluyera ni discriminara de manera alguna cualquier forma de trabajo, con ello se garantizaría la protección de formas de trabajo tan ínfimas como de gran

relevancia. Al respecto, Levaggi (Citado en Caballero & Castro, 2011) considera que:

Es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el dialogo social y el tripartismo.

De modo que se puede afirmar que la expresión ‘trabajo decente’ va más allá de una simple concepción incluyente que busca vincular a todos los sujetos que intervienen en las relaciones laborales, pues si bien es uno de sus objetivos, estas relaciones de trabajo deben estar fundadas en el respeto por la dignidad humana, tratándose de condiciones mínimas que permitan realizar la labor por parte de los intervinientes en la relación laboral.

En ese orden de ideas, para un país como Colombia, el tema de la situación de la mujer en relación al trabajo, como se anotó anteriormente, ha sido una lucha constante por el reconocimiento de derechos, no en vano

el artículo 43 de la Constitución Política (1991) determina de manera expresa “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” siendo claro el trato igualitario entre hombres y mujeres y su especial protección por parte del Estado.

En atención a los mandatos constitucionales, en Colombia se han expedido diversas normas tendientes a lograr la igualdad de la mujer en el campo laboral. Muestra de ello es la ley 823 de 2003, la cual se fija como objeto el de establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado (Congreso de Colombia, 2003).

Otra de las reglas jurídicas que se refieren al tema, es la ley 1009 de 2006 por medio de la cual se crea un observatorio nacional, para el seguimiento de los asuntos de género, y que tiene su asiento en la presidencia de la republica y cuyo objeto es: identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia (Congreso de Colombia, 2006).

La más reciente de las normas orientadas a la igualdad laboral de género es la ley 1496 de 2011, la cual se traza como objetivo principal la igualdad de remuneración, factor determinante para lograrla tanto en el sector público como privado (Congreso de Colombia, 2011).

Ahora bien, desde el ámbito local, la Gobernación del departamento del Tolima, diseñó una política pública para la igualdad de género en los diferentes contextos en que se desempeña la mujer en sociedad. El documento plantea la necesidad de implementar acciones afirmativas orientadas a reconocer el papel de la mujer en el ámbito familiar, cultural, laboral, educacional y como víctima de la violencia. Para su implementación, se fijaran estrategias jurídicas, económicas y sociales que permitan a largo plazo, el avance paulatino hacia la no discriminación (Gobernación del Tolima, 2009).

3. RESULTADOS

Para hacer una exposición adecuada de los resultados de la investigación, es necesario hacer alusión al contexto local, a través de algunos datos generales de la región. Según las cifras del DANE-2010, el departamento del Tolima cuenta con 1'387.641 habitantes, de los cuales 697.426 son hombres y 690.215 son mujeres, de igual manera se registra

una tasa global de participación de 67,0%, una tasa de ocupación de 57,2% y una tasa de desempleo de 14,6% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2010).

Respecto a El Espinal, se distingue que es un municipio ubicado en el sur-oriente del departamento del Tolima a 48 Km de distancia de la capital Ibagué; registra una extensión total de 231 Km² y complace con un clima caluroso medio de 29° centígrados. Asimismo, su economía se fundamenta en una intensa actividad agrícola, principalmente a través de los cultivos de arroz y mango. Además, se desarrollan actividades secundarias como la industria manufacturera, la minería y el comercio (Alcaldía Municipal de El Espinal, 2012).

En lo referente a la población espinaluna, para el año 2010 se enumeran un total de 76.378 habitantes de los cuales 38.540 son hombres y 37.832 mujeres, indicándose que el 78% del total de la población está en edad para trabajar y que existe un 54.60% de tasa de ocupación y un nivel de pobreza del 35% (Alcaldía de El Espinal, 2011).

Con base en las respuestas dadas a cada una de las preguntas, por parte de las 317 trabajadoras encuestadas, se recopiló y tabuló la información que a continuación se presenta.

EDAD DE LAS TRABAJADORAS

De entrada se tiene que al hacer mención a los rangos etarios de las mujeres que trabajan en empresas tanto privadas como Estatales, en relación a la primera, el promedio de edad oscila entre los 18 y 40 años, en la cual el 37% se ubica entre los 18 y 25 años, tal y como se observa en la Figura 1. Por el contrario, tratándose de las mujeres trabajadoras de empresas estatales, se tiene que su gran mayoría está entre los 40 años y más, correspondiente al 35% del total de la muestra, seguido del grupo ubicado entre los 31 y 40 años con un 30% y un 17% entre los 18 y 30 años respectivamente, según la Figura 2.

NIVEL DE ESCOLARIDAD

En relación al nivel de escolaridad de las mujeres trabajadoras de la empresa privada, se tiene que existe una brecha muy corta entre las mujeres bachilleres y las mujeres con educación de nivel técnico, obedeciendo al 42% y 47% respectivamente y tan solo un 11% reservado para las mujeres con estudios universitarios, como se muestra en la Figura 3. Por el contrario, tratándose del sector estatal, se tiene que un 50% de las mujeres cuentan con estudios universitarios, mientras que un 27% con estudios técnicos y un 23% de bachiller, según figura 4.

En el mismo sentido, se puede observar que las mujeres trabajadoras

en empresas privadas en un 84% no adelantan estudios tendientes a aumentar su nivel educativo, y por el contrario, el 16% actualmente cursan algún tipo de estudio, según lo muestra la figura 5. Lo propio ocurre en las empresas estatales, en donde un reducido 9% adelanta estudios actualmente, y un apabullante 91% no cursa estudios de ninguna índole, como se observa en la figura 6.

ACTIVIDAD LABORAL

En relación al tipo de actividad o trabajo que ejercen las mujeres en las empresas privadas, se tiene que un 36% es dominado por empleos basados en el área de servicios, auxiliares o de secretaria; otros, tales como los de operación dan cuenta de un 2%, mercadeo y promoción con un 17% y ventas un 18%, tal y como lo muestra la Figura 7. Ahora bien, contrario a esto, según se observa en la Figura 8 es posible determinar que las mujeres en el sector estatal ocupan cargos más altos, dando cuenta de un 16%, en relación al 12% que ocupan las mujeres con cargos auxiliares o técnicos; una menor proporción en cargos de prestación de servicios profesionales con un 10%.

REMUNERACIÓN

En cuanto al salario que las mujeres devengan en las empresas privadas, se puede afirmar que el 69% devengan tan solo el salario mínimo legal mensual vigente, siendo una mínima parte de

ellas las que percibe más de un salario mínimo legal mensual vigente, que obedece al 31%, tal y como aparece en la figura 9. Contrario a esto, las mujeres que laboran en las empresas estatales el 58% perciben más de un salario mínimo legal mensual vigente y un 26% percibe el mínimo salario permitido por la ley, según se evidencia en la figura 10.

TASA DE OCUPACIÓN

Tratándose de los niveles de ocupación en proporción a los hombres, se tiene que en la empresa privada un 57% la tasa de ocupación no es proporcional a la de los hombres, contrario sensu, tan solo un 26% señala existir una cierta proporcionalidad entre las ocupaciones de un género y otro, tal como se observa en la figura 11. Paradójicamente, en relación con esta variable, las mujeres trabajadoras de empresas estatales decidieron guardar reserva sobre este aspecto, presentándose un 53% de silencio, pero un 25% reconoce ocupaciones proporcionales entre hombres y mujeres, y un 22% considera lo contrario, según figura 12.

AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

De igual modo, en relación a la seguridad social, se tiene que un alto porcentaje de las mujeres trabajadoras de las empresas privadas se encuentran afiliadas al sistema de seguridad social integral, arrojando un porcentaje

del 78%, mientras un 17% no se encuentran afiliadas al sistema; en el campo estatal, las mujeres trabajadoras que se encuentran protegidas por el sistema alcanzan los niveles del 88%, mientras un mínimo 6% se hallan por fuera de él. Al respecto, la figura 13 y 14 muestran claramente las proporciones en cada caso, respectivamente.

EQUIDAD SALARIAL

Para finalizar, la percepción que tienen las mujeres en relación al salario devengado en las empresas privadas es relativamente positiva, pues tan solo un 48% manifestó estar conforme, o por lo menos considerar “justo” su salario; por el contrario, un 36% manifestó no considerar justo su salario, tal como lo muestra la figura 15. En el mismo sentido se pronunciaron las mujeres que laboran en empresas estatales, pues un 32% considera justo la asignación mensual, contra un 14% que considera lo contrario y un 54% no saben o no responden, como se aprecia en la figura 16. Correlación de variables:

En mérito de lo expuesto hasta aquí, y teniendo en cuenta los instrumentos aplicados a la muestra poblacional, se obtienen resultados que reflejan las verdaderas condiciones de la mujer trabajadora tanto en las instituciones privadas como estatales.

Es preciso decir que en relación a la edad promedio de la mujer trabajadora, en las instituciones privadas se tiene la

tendencia a la contratación de personal joven, cuya edad no exceda de 25 años, contrario a lo que sucede con las instituciones estatales, cuya edad supera los 25 y posicionándose en los 40 años o más; lo que quiere decir que las preferencias a la hora de contratar personal femenino esta por el orden de los 30 años en adelante, resultados que en cierta medida no han de sorprender en gran medida, si se tiene en cuenta que la vinculación laboral con el Estado no es la misma que para los particulares, máxime si se tiene en cuenta, por ejemplo, las empleadas de carrera administrativa, cuya situación laboral es totalmente distinta y que de una u otra manera pueden llegar a guardar cierta antigüedad en su puesto de trabajo.

Así mismo, los niveles de escolaridad en un sector y otro no son los mismos, pues mientras que en las instituciones privadas existe la tendencia a una preparación media-baja, es decir, técnicos y bachilleres, en las instituciones estatales más de la mitad son profesionales con estudios universitarios, poco más de una cuarta parte con estudios técnicos y una mínima fracción con estudios básicos de bachiller, lo que supone una mayor preparación en instituciones estatales que privadas por parte de la mujer, lo que haría pensar en que a mayor preparación académica, más alto es el puesto laboral que ocupan. Ello se ve claramente reflejado en los resultados obtenidos por el proyecto

aquí presentado, cuyos resultados arrojaron que en concordancia con las actividades que la mujer trabajadora desempeña en dichas instituciones, al interior de los entes privados, sus labores se limitan a prestar trabajos en el área de servicios, auxiliares o de secretariado, mientras que las instituciones estatales sus labores se ciñen más a un trabajo directivo, administrativo y coordinador, más que asistencial y técnico, es decir, en cargos de dirección, confianza y manejo, lo que sin duda pone de presente el ascenso que en esta materia se viene presentando en el municipio de El Espinal.

Ahora bien, una cosa es que la mujer trabajadora de las instituciones privadas de El Espinal cuenten con niveles de preparación escolar y académica media-baja -contrario a lo presentado en las instituciones estatales- y otra muy diferente es que no modifiquen esa condición. Es decir, que si bien es cierto no cuentan con una preparación adecuada para asumir tareas de “más alto nivel” y por ende, mayor responsabilidad, no obsta para que ellas se preparen con miras a alcanzar mejores puestos de trabajo y en consecuencia, mejoren de cierta manera sus condiciones de vida, pues como se refleja ut supra, las mujeres trabajadoras tanto de las instituciones privadas como estatales, en su gran mayoría actualmente no se encuentran realizando estudios académicos de ningún tipo, tal y como lo muestran las

figuras 5 y 6 respectivamente, situación ésta que pone de presente una realidad abrumadora, por cuanto es claro ver cierto conformismo con sus condiciones actuales de trabajo.

En el mismo sentido, las asignaciones salariales que devengan las mujeres trabajadoras de instituciones privadas, en su gran mayoría no superan el mínimo establecido por la ley, ascendiendo a casi un 70%, contrario a lo que sucede en las instituciones estatales, donde las cifras son más complacientes con las mujeres, siendo casi un 60% las mujeres que perciben más de un salario mínimo legal mensual vigente, evidenciándose de esta manera unas mejores condiciones salariales en el ámbito estatal que en el privado.

La proporcionalidad existente en las tasas de ocupación laboral entre hombres y mujeres es en cierta medida preocupante, por cuanto no resulta comprensible el obtener resultados que den cuenta de la poca proporción existente entre hombres y mujeres en materia de ocupación laboral, lo que llevaría a pensar en un trato diferencial, pero no visto desde el punto de vista que considera a la mujer con unas cualidades y capacidades especiales en razón del género, sino por el contrario, un trato diferencial sustentado en percepciones y consideraciones machistas que aminoran y desconocen las capacidades y cualidades de la mujer trabajadora. En el caso particular, se obtuvo que en las instituciones privadas un 57%

considera desproporcionadas las tasas de ocupación entre hombres y mujeres, un 27% piensa lo contrario y un 16% optó por no responder, según se observa en la figura 11, lo cual es preocupante, máxime si se tiene en cuenta que en las instituciones estatales sucedió lo propio, con la diferencia en que en esta no fue del 16% sino del 53%, cifra que resulta alarmante si se tiene en cuenta que se trata de instituciones del Estado, quedando el interrogante del porqué de la negativa de dar respuesta a la pregunta formulada. Ahora bien, un 25% considera proporcionales las tasas de ocupación entre hombres y mujeres y un 22% piensa lo contrario, lo que muestra una brecha muy estrecha en las consideraciones y percepciones que se tienen por parte de las mujeres en este sentido.

4. CONCLUSIONES

A partir del estudio aquí presentado se puede colegir que en El Espinal, la mujer trabajadora se encuentra mejor ubicada en las instituciones del sector público que en las del sector privado, no solo por los cargos que ocupa sino también por los salarios que recibe y ello no es casualidad ya que el nivel de preparación académica es superior. En el sector privado, la mujer se encuentra en una posición media-baja cumpliendo labores técnicas, asistenciales y secretariales; dadas su poca formación académica, limitándola a percibir asignaciones salariales que no superan el mínimo autorizado.

Además, se infiere que no se observa la materialización de condiciones de Trabajo Decente para la mujer en el municipio de El Espinal. Lo anterior, se soporta en que si bien estas mujeres son activas laboralmente, las condiciones de trabajo y remuneración son mínimas, lo cual les impide avanzar en sus contextos familiares y sociales, y en consecuencia no logran una mejor calidad de vida.

Igualmente, se concluye que en esta región del país permanece la discriminación desde la perspectiva de género en el contexto del trabajo, a pesar de los distintos intentos normativos para solucionar el tema. Lo anterior, se cimienta en las diferentes condiciones de la mujer, al tener que desempeñar distintos roles, tales como: ser cabeza de familia, asumir la maternidad, acceder en un menor índice a la educación, entre otras situaciones, que les disminuyen sus oportunidades laborales y hacen que sus asignaciones sean escasas.

Por último, se expone la necesidad de ampliar la frontera del derecho del trabajo y de la seguridad social, para dar cabida a la protección jurídica a las mujeres en igualdad de condiciones a las del sexo masculino, y garantizarles desde allí Trabajo Decente.

5. ANEXOS

Fuente: Proyecto “Diagnostico de las condiciones laborales de las

mujeres trabajadoras del sector privado y del sector publico en el municipio de El Espinal-Tolima” Universidad Cooperativa de Colombia – Espinal.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcaldia de El Espinal. (2011). Oficio N:076. El Espinal.

Alcaldia Municipal de El Espinal. (30 de 01 de 2012). El Espinal. Recuperado el 05 de 12 de 2012, de <http://www.elespinal-tolima.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=mlxx-1-&m=f>

Comision Europea, Direccion General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. (1998). GLOSARIO DE TÉRMINOS RELATIVOS A LA IGUALDAD. Glosario de terminos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. . Recuperado el 01 de 03 de 2012, de http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm#G

Congreso de Colombia. (11 de 07 de 2003). Ley 823 de 2003”Por la cual se dictan normas sobre iguladad de oprtunidades para als mujeres”. Diario Oficial 45.245.

Congreso de Colombia. (23 de 01 de 2006). Ley 1009 de 2006 “Por medio de la cual se crea con caracter permanente el Observatorio de Asuntos de Genero”. Diario oficial 46.160.

Congreso de Colombia. (29 de 12 de 2011). Ley 1429 de 2011 "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial". Diario oficial 48.297.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (13 de 09 de 2010). DANE. Recuperado el 15 de 05 de 2012, de http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/73000T7T000.PDF

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (13 de 06 de 2012). DANE. Recuperado el 21 de 07 de 2012, de http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=125&Itemid=67

DHARAM, G. (02 de 05 de 2012). OIT. Recuperado el 02 de 05 de 2012, de <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

BLANCO, Gisela y FELDMAN, Lya (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. Salud pública de México, 42(3), 217-225.

Gobernación del Tolima. (01 de 06 de 2009). Política Pública de Mujer y Género del Tolima. Recuperado el 03 de 08 de 2012, de <http://www.equidadmujer.gov.co/Ejes/Documents/Políticas/PolíticaMujeresTolima.pdf>

Lucas Caballero y Omar Castro. (2011). Panorama laboral de la Mujer en Colombia, una mirada desde El Espinal-Tolima. Via Inveniendi Et Iudicandi, 7(1), 1-27.

MONTOYA RUIZ, A. M. (2010). Mujeres y Trabajo ¿Derecho u Ocupación? Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 40(113), 259.

Observatorio de Asuntos de Género. (Septiembre de 2005). Presidencia de la República: Equidad Mujer. Recuperado el 25 de 06 de 2012, de http://www.equidadmujer.gov.co/Publicaciones/oag_boletin_4.pdf

ONU. (19 de 07 de 2012). Organización de las Naciones Unidas. Recuperado el 19 de 07 de 2012, de <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/gender.shtml>

Organización Internacional del Trabajo. (2006). Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Santiago de Chile: OIT.

VIDAL, E. (2011). La inserción de las mujeres inmigradas en el mercado de trabajo español. Documents d'anàlisi geogràfica, 57(3), 563.

